



## Januar 2022

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

die HPR-Fraktionsmitglieder der vbba hoffen, dass Sie und Ihre Lieben gesund und zuversichtlich in das neue Jahr starten konnten.

**Wir wünschen Ihnen für 2022 alles Gute.**

Leider hat sich die aktuelle Lage alles andere als entspannt, so tagte der HPR wieder in einer Skype-Sitzung.



Der HPR richtet weiterhin sein Augenmerk auf geeignete Maßnahmen zum **Gesundheitsschutz** für unsere Kolleginnen und Kollegen sowie unsere Kunden. Mit Beispielen aus verschiedenen Regionen haben wir deshalb im Austausch zwischen HPR und Frau Dr. Häublein verdeutlicht, dass der Gesundheitsschutz oberste Priorität haben muss.

Zum Beispiel bei den **Beraterinnen und Beratern** an den Schulen. Wir wissen, dass die persönliche Beratung der Jugendlichen normalerweise der beste Kanal ist. Aber hier muss sehr gut abgewogen werden, ob im Hinblick auf die höchst ansteckende Omikron-Variante des Corona-Virus Beratung an den Schulen derzeit tatsächlich persönlich erfolgen muss. Gleiches gilt auch für die **Vermittlungsfachkräfte**, hier im Hinblick auf die rechtlichen Regelungen zu Erstgesprächen und Eingliederungsvereinbarungen.

Besondere Beachtung verdient der Schutz der Kolleginnen und Kollegen in den **Eingangszonen**. Zum einen ist durch die Besetzung der regionalen Rufkreise eine zusätzliche Belastung zu beobachten. Zum anderen steigen die Zahlen der unterminierten persönlichen Vorsprachen in einigen Regionen an. Hier hat sich offensichtlich herumgesprochen, dass die Agenturen wieder geöffnet sind. Bei aller Vorsicht, die beim Zutritt für unsere Kundinnen und Kunden in den Häusern vorherrscht, sind es jedoch die Eingangszonenkräfte, die sich um Kunden kümmern müssen, die ungeimpft sind bzw. keine Testergebnisse vorlegen. Wenn dann die Zahl der Vorsprachen steigt, sind die gesundheitlichen Risiken für unsere Kolleginnen und Kollegen offensichtlich. Die Ängste vor Infektionen bei diesen Kundenkontakten sind gut zu verstehen.

**Wir appellieren an die Verantwortlichen, nochmals genau zu prüfen, welche persönlichen Vorsprachen wirklich erforderlich sind und welche flankierenden Maßnahmen zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen ergriffen werden können.**

Es stehen auch über den März hinaus die bisherigen 63.000 parallelen Zugangskanäle (Citrix/VDI) zur Verfügung. Damit kann – wie aktuell auch gesetzlich gefordert – weiter ein hoher Anteil an **Homeoffice** gewährleistet werden. Das teilweise vor Ort hier wieder Einschränkungen vorgenommen werden, halten wir für gesundheitsgefährdend und angesichts drohender Quarantänescenarien kontraproduktiv.

Noch Ende letzten Jahres hat die BA Regelungen zur Bewältigung der 4. Pandemiewelle in der





KuG-Bearbeitung getroffen. Neben einer erneuten internen Unterstützung durch andere Bereiche sollen weitere **befristete Beschäftigungsmöglichkeiten** geschaffen werden. Der HPR begrüßt die zusätzliche Personalkapazität. Dennoch halten wir die Zuteilung von ausreichenden Haushaltsmitteln für unerlässlich, insbesondere um alle geeigneten befristeten Kräfte entfristen zu können und damit den Kolleginnen und Kollegen eine **dauerhafte Perspektive** in der BA zu geben. **Wir meinen, dass wir auf die eingearbeiteten Kräfte weder jetzt noch in Zukunft verzichten können und sollten.**

Zur Entlastung der intern unterstützenden Bereiche wurden **Repriorisierungen** vorgenommen, an deren Praktikabilität und Realisierbarkeit der HPR Zweifel hat. Die HPR-Stellungnahme finden Sie [im Intranet](#).

Aus Sicht der befristet Beschäftigten, die den weiterhin stark belasteten Aufgabenbereich Kurzarbeitergeld-Sachbearbeitung unterstützen, gab es seit der letzten HPR-Sitzung eine gute Nachricht: Bis zu 84 Kolleginnen und Kollegen können auf **Stellen der Familienkasse** entfristet werden, jedoch zunächst weiter in dem belasteten Bereich mitarbeiten. Spätestens zum Ende des Jahres soll dann ein Einsatz in der regional nächst gelegenen Familienkasse erfolgen. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtskreise ein ungewöhnlicher Vorgang. **Wir begrüßen sehr, dass durch diesen Schritt unsere Forderung aus der letzten HPR-Info aufgegriffen wird, alles daran zu setzen, eine auskömmliche personelle Situation in den belasteten Bereichen zu schaffen. Dies muss natürlich auch für weitere Bereiche ebenso umgesetzt werden.**

U.a. durch Unterstützungsleistungen sowie der Einführung neuer Abrechnungsverfahren kommt es derzeit sowohl bei der **Beihilfe** als auch im Bereich **Reisekosten** zu deutlichen Verzögerungen bei der Bearbeitung. Der HPR ist hier aktuell im Gespräch mit den Verantwortlichen.

Wir würden uns wünschen, dass eine Entspannung der pandemischen Situation dazu führen könnte, dass wichtige BA-Zukunftsthemen wie „BA der Zukunft“ oder eine zeitgemäße Personalpolitik bald wieder unsere Beratungen und Gespräche mit den Ansprechpartnern der Zentrale bestimmen können.

## Weitere Informationen aus der Januar-Sitzung

### Bekanntgabe des TV-Altersteilzeit

Nachdem am 01.01.2022 der Tarifvertrag in Kraft getreten ist, können nun auch die Tarifbeschäftigten der BA in Altersteilzeit gehen, unabhängig vom Rechtskreis und auch als ISB-Beschäftigte/r. Aktuell ist der Tarifvertrag (analog der Regelungen auf Bundesebene) bis 31.12.2022 befristet - im Falle einer Verlängerung auf Bundesebene soll auch eine entsprechende Verlängerung bei der BA erfolgen.

Mit der Weisung vom 3.1.2022 ([hier im Intranet](#)) wurden die Durchführungsanweisungen im HPG (3.1.8) veröffentlicht, ebenso die Quoten für die RD-Bezirke. Maßgeblich für die Berücksichtigung bei der Vereinbarung von Altersteilzeit ist (nach der Rechtsprechung des BAG) die Reihenfolge des Zeitpunkts des Vorliegens der persönlichen Voraussetzungen. Deshalb wird kurzfristig eine nach Alter gestaffelte Abfrage durch den jeweiligen Personalbereich erfolgen.





## **Datenschutzkonforme Anpassung des Prozesses zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) in der BA – hier: Einbindung der Führungskraft**

Eine Prüfung des Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (BfDI) hat ergeben, dass der BEM-Prozess in der BA nicht vollumfänglich den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügt. Die/der Beschäftigte steht im Mittelpunkt des Verfahrens und entscheidet allein, welche Personen im Prozess beteiligt werden. Alle Informationen und Weisungen zum BEM werden überarbeitet und zu gegebener Zeit veröffentlicht.

In einem ersten Schritt ist eine Anpassung hinsichtlich der Einbindung der Führungskraft in den BEM-Prozess erforderlich. Dies muss nach den Ausführungen des BfDI sofort umgesetzt werden. Ab sofort ist daher das Anschreiben (Angebot des BEM) direkt an die/den Betroffenen zu übersenden, ohne dass die jeweilige Führungskraft eingebunden wird. Nur wenn die/der betroffene Beschäftigte sowohl der Einleitung eines BEM-Verfahrens als auch der Einbindung der zuständigen Führungskraft in das Integrationsteam zustimmt, erhält diese davon Kenntnis, dass die/der Mitarbeitende die Anspruchsvoraussetzungen nach §167 Abs. 2 SGB IX erfüllt hat.

## **Zentrale Aktivierung der Skype for Business (SfB) Telefonie-Funktionen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Bereitstellung datenschutzkonformer Telefonie beim mobilen Arbeiten sowie**

### **Änderungsvereinbarung der Dienstvereinbarung über die Nutzung von Einrichtungen der Informations- und Kommunikationstechnik (DV IKT) - Ergänzung um § 8a zu Skype for Business**

Die Weisung regelt die organisatorischen und fachlichen Rahmenbedingungen für die zentrale Aktivierung der Telefonie-Funktion von **SfB für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im SGB III**. Damit wird eine stabile und bei vielen Beschäftigten zwischenzeitlich anerkannte Technologie für die datenschutzkonforme Telefonie im Büro wie auch am mobilen Arbeitsplatz bereitgestellt.

SfB hat sich als wesentliche Stütze für die interne und externe Kommunikation erwiesen. Die Anzahl der rechtskreisübergreifend für SfB aktivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auf 135.000 angewachsen. Täglich finden bis zu 1,2 Mio. Audio-Gespräche und bis zu 0,35 Mio. Online-Konferenzen statt.

Die aktuelle Telefonie („VoIP-Telefonie“) läuft vertragsgemäß Ende 2023 aus. Eine Verlängerung des Vertrages ist aus rechtlichen Gründen nicht möglich. Auch hat der aktuelle Dienstleister klargestellt, dass die Infrastruktur ihr maximales Betriebsalter erreicht hat und ein weitergehender Support nicht möglich ist.

Zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten ungeachtet ihres Arbeitsortes, der Trennung von dienstlichen und privaten Kommunikationsgeräten und der Zusammenführung von Kommunikationsmitteln am Arbeitsplatz zur gleichzeitigen Entlastung, soll SfB nunmehr für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rechtskreis SGB III zunächst parallel zum klassischen VoIP-Telefon aktiviert werden. Dies ermöglicht den Beschäftigten eine kurzfristige Nutzung und dennoch zeitgleich den gebotenen Übergang und die Möglichkeit der Umgewöhnung in einem für alle wichtigen Kommunikationskanal.







Das verstärkte mobile Arbeiten erfordert die Bereitstellung einer datenschutzkonformen Telefonie auch am mobilen Arbeitsplatz. Dies ist durch die aktuelle Telefonie nicht gegeben, da das dienstliche Telefon („VoIP-Telefon“) unbeweglich und eine ausreichende Anzahl an Mobiltelefonen weder vorhanden noch wirtschaftlich ist. Die Weiterleitung an ein privates Endgerät über den sogenannten One-Number-Service („ONS“) ist hingegen nicht zulässig, da hierbei der Datenschutz und die Trennung von Privat- und Dienstkanälen nicht gewährleistet werden kann.

Im Büro kann während der Zeit der Parallelausstattung gewählt werden, über welche Möglichkeit primär kommuniziert wird. Es wird jedoch empfohlen, sich hier bereits mit SfB vertraut zu machen und dies primär zu nutzen. Am mobilen Arbeitsplatz ist Beschäftigten, die mit der Telefonie-Funktion von SfB ausgestattet sind, zur Durchführung dienstlicher Telefonate nur noch die Nutzung von SfB oder die Verwendung dienstlicher Mobiltelefone gestattet.

Sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einer Rufnummerngruppe (Response Group) zugeordnet ist, ist während der Bedienung der Rufnummerngruppe der Verfügbarkeits-Status innerhalb von SfB maßgeblich für den Empfang der Anrufe und muss daher korrekt gesetzt sein, da so technisch entschieden wird, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter empfangsbereit für Anrufe ist.

Ziel ist es, dass bis Mitte 2022 alle Beschäftigten im SGB III auch bzw. primär über SfB telefonieren können. Die durchzuführenden Rollout-Wellen werden in Abstimmung mit den jeweiligen Dienststellen zentral geplant und rechtzeitig bekanntgegeben. Eine Einzelbestellung der SfB-Telefonie durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist jedoch jederzeit möglich. Ab Mitte 2022 soll dann der Abbau der Telefone beginnen. Ein vorzeitiges Abgeben des VoIP-Telefons auf freiwilliger Basis ist bis dahin jederzeit möglich.

In der **DV IKT** werden alle Regelungen zu SfB nunmehr im **neuen § 8a** zusammengefasst. Die ergänzte Dienstvereinbarung wird zusammen mit der Weisung bekannt gegeben.

Dem **Rechtskreis SGB II** wird auf Basis von Produkteinzelblättern (PEB) das gleiche Angebot unterbreitet. Ein verpflichtender Rollout ist hier aufgrund der Entscheidung des BMAS (kein IT-Verfahren i. S. d. § 50 Abs. 3 SGB II) nicht möglich.

## 6. Gleichstellungsplan der Bundesagentur für Arbeit

### *Das ist der Plan...*

Alle vier Jahre kommt ein neuer Gleichstellungsplan. Dieser beschreibt Ziele und Maßnahmen, um die Gleichstellung und Chancengleichheit in der BA zu fördern. Er ist Baustein und Steuerungsinstrument, um bewährte, gelungene Ansätze darzustellen aber auch um neue, innovative Ideen vorzustellen. Auch Stellschrauben, an denen noch gedreht werden muss, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Arbeit in der BA noch näher zu kommen, werden beschrieben.

Qualifizierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen sind die Grundlage für die erfolgreiche Bewältigung der vielfältigen Aufgaben in der BA. Deshalb braucht es attraktive Rahmenbedingungen und vielfältige Chancen, um diesen Gleichstellungsplan in den nächsten vier Jahren zu unterstützen.





Auch ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, der Abbau von Unterrepräsentanzen, eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben spielen u.a. eine herausgehobene Rolle und sind Voraussetzung für die Realisierung echter Gleichstellung und die zukunftsfähige Ausrichtung der BA.

### *Was bisher geschah...*

Die BA ist für Frauen eine attraktive Arbeitgeberin, wie aus dem insgesamt hohen Anteil an Frauen, weiter über 70%, zu sehen ist. Bei genauerer Betrachtung „in die Strukturen der BA“ zeigt sich bei „Bereichen“ und „Ebenen“ leider noch ein „unterrepräsentiertes“ Frauen-Bild. Daran gilt es zu arbeiten.

Um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben wurden und werden u. a. folgende Themen unter die Lupe genommen: Qualifizierungsmaßnahmen, interne Bewerbungen, schwerbehinderte Frauen und Männer, Frauenanteil in leitenden Funktionen, Anteil der Beschäftigten in Teilzeit, Auswertung von Regelbeurteilungen von Teilzeitkräften, Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen, Karrierechancen bei Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen und vieles mehr. Hier wurde auch schon einiges erreicht. Zu nennen wären u.a. der Familienservice der BA, Begleitung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs, Forum für Führungsfrauen, besondere Maßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie.

### *Veränderung und Neues...*

Die BA verändert sich und Veränderungen einer Organisation stehen im Zusammenhang mit der individuellen beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung. Durch organisatorische Weiterentwicklung und die Veränderung von Aufgaben und Abläufen, ändern sich Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. Insbesondere durch die Digitalisierung von Dienstleistungen und Geschäftsprozessen entstehen vielfältige Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen. Organisationsentwicklungsprozesse und Digitalisierungsvorhaben müssen deshalb auch unter gleichstellungsrelevanten Aspekten betrachtet werden.

Unter der Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben ist dabei mehr zu verstehen, als der Ausgleich möglicher Nachteile. Unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten muss die Arbeit der Zukunft so gestaltet werden, dass sie gesunde Arbeitsbedingungen, neue vorteilhafte Rahmenbedingungen und vor allem Möglichkeiten der Personalentwicklung und Qualifikation für die Beschäftigten mit sich bringt.

Deshalb sollen u.a. folgende Vorhaben bis Ende 2025 angegangen werden: verbesserte Beratung zur eigenen Karriere, weitere Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Weiterentwicklung der mobilen Arbeitsformen verknüpft mit Arbeitszeitflexibilisierung, Nutzung familienfreundlicher Angebote auch für Männer, Anwendung des Diversity- und Genderchecks und einiges mehr.

**Um Geschlechtergerechtigkeit in der täglichen Arbeitswelt zu verwirklichen, ist es jedoch wichtig, die Mitarbeitenden und Führungskräfte für die Themen zu sensibilisieren und einen stetigen Austausch zu ermöglichen.**





## Die vbba im Hauptpersonalrat der BA



Gabriele  
Schwerthfeger



Sören Deglow



Heidrun Osang



Steffen Grabe



Susanne  
Oppermann



Annette von  
Brauchitsch-Lavaulx



Christian Löschner



Sarah-Saskia Hinz



Jürgen Blischke



Karin Schneider



Agnes Ranke

### HPR-Vorstand

Christian Löschner (Stellv. HPR-Vorsitzender)

### Ausschuss 1

Arbeitnehmer und Beamtenangelegenheiten  
(inkl. Reisemanagement und Beihilfe);  
Personalhaushalt und Personalbedarfsermittlung;  
Gremienrecht (BPersVG, HPG, Stufenverfahren);  
Koordination ERP-Personal

Steffen Grabe (2. Stellv. Sprecher)  
Heidrun Osang, Jürgen Blischke,  
Annette von Brauchitsch-Lavaulx

### Ausschuss 2

Personalentwicklung und -fürsorge (Vereinbarkeit  
Beruf, Familie und Privatleben, BEM, BGM);  
Aus- und Fortbildung

Steffen Grabe, Karin Schneider,  
Susanne Oppermann, Agnes Ranke

### Ausschuss 3

Markt und Integration (incl. LBB)

Sarah-Saskia Hinz, Sören Deglow, Susanne Oppermann

### Ausschuss 4

Operativer Service; Kundenportal; Familienkasse

Heidrun Osang (2. Stellv. Sprecherin), Gabriele  
Schwerthfeger, Annette von Brauchitsch-Lavaulx

### Ausschuss 5

Controlling und Finanzen (inkl. Inkasso und BNS);  
Koordination ERP-Finanzen

Gabriele Schwerthfeger (Sprecherin)  
Sarah-Saskia Hinz, Karin Schneider

### Ausschuss 6

Allgemeine IT-Angelegenheiten und Infrastruktur

Sören Deglow, Jürgen Blischke, Agnes Ranke

**vbba – Gemeinsam Zukunft gestalten**

